

Minuta
PROPUESTA DE INDICACIÓN SUSTITUTIVA AL PROYECTO DE LEY
QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 201 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE FUERO PATERNAL (BOLETÍN 10596-13).

22 de junio de 2018

En abril de 2016 se ingresó esta moción parlamentaria, que correspondía a una iniciativa legal elaborada por estudiantes del Colegio Alemán de Punta Arenas, ganadora del torneo inter-escolar Delibera del año 2015, organizado por la Biblioteca del Congreso Nacional.

Mediante la presente minuta se propone realizar algunos ajustes a la iniciativa, conservando la duración de un año para el fuero paternal que se propone, pero modificando la oportunidad a partir de la cual comienza a regir, fijándola en el nacimiento del hijo del trabajador.

El nuevo texto que se propone permite sustituir la actual disposición contenida en el inciso primero del artículo 201, que solo otorga fuero al padre en caso que utilice el permiso postnatal parental, período que queda suficientemente cubierto por esta propuesta.

El período de un año de fuero que se otorga a los padres sería equivalente al que hoy se le garantiza a quienes manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo.

TEXTO DE LA INDICACIÓN SUSTITUTIVA

Para sustituir el artículo único del proyecto por el siguiente:

Artículo único.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Intercálase en el inciso tercero del artículo 195, a continuación de la palabra "Código", las expresiones *"por todo el período que le hubiere restado a la madre,"*.
2. Sustitúyese en el artículo 201 el texto a continuación del primer punto seguido (.) y hasta el punto aparte (.) por el siguiente: *"Igualmente, el padre gozará de fuero laboral por un año desde la fecha de nacimiento de su hijo, la que deberá acreditarse mediante el respectivo certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación."*

COMPARADO

Texto actual del Código del Trabajo	Texto con la indicación propuesta
Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.	Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código, por todo el período que le hubiere restado a la madre, y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.
Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo.	Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo.

Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo

~~Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.~~ ***Igualmente, el padre gozará de fuero laboral por un año desde la fecha de nacimiento de su hijo, la que deberá acreditarse mediante el respectivo certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación.***

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo

de 60 días hábiles contados desde el despido. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.	de 60 días hábiles contados desde el despido. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.
--	--

Valparaíso, 22 de junio de 2018.



MOCIÓN CON LA QUE SE INICIA PROYECTO DE LEY EN MATERIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

FUNDAMENTOS

La ley N°20.123, publicada el 16 de octubre de 2006, modificó el Código del Trabajo, regulando el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. En lo referido a los derechos fundamentales de los trabajadores que se desempeñan en alguna de dichas modalidades de descentralización productiva, esta legislación omitió referirse de forma explícita a su tutela respecto del trabajo en régimen de subcontratación, mientras que sí lo hizo en el trabajo en empresas de servicios transitorios, limitando las facultades de la usuaria. Estas opciones legislativas han suscitado algunas dificultades a la hora de interpretar y aplicar las normas que tutelan aquellos derechos cuando su vulneración se da en el marco de alguna de tales modalidades de externalización.

La única norma expresa que mediante la citada ley se incorporó al Código del Trabajo en materia de derechos fundamentales fue el artículo 183-Y. Esta disposición señala que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*. Por otra parte, el mismo artículo 183-Y dispone que *“La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”*. Ambas cuestiones reguladas respecto de las usuarias de los servicios transitorios se encontraban ya establecidas en relación con los empleadores en los artículos 5° y 154 bis del Código del Trabajo. Esta disposición del artículo 183-Y no estaba contenida originalmente en el proyecto iniciado en un Mensaje de S.E. el Presidente de la República y se incorporó, en su oportunidad, mediante una indicación parlamentaria en el Senado de la República¹.

¹ Ver INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, sobre el trabajo en régimen de subcontratación, el

Al respecto, preciso es consignar que si bien la ley optó por radicar la calidad de empleador en la empresa de servicios transitorios y no en la usuaria, es posible constatar que a esta última se le reconocen facultades que normalmente son propias del empleador². Aquello justifica plenamente que en el ejercicio de las mismas deba respetar los derechos fundamentales de los trabajadores que han sido puestos a disposición.

Como hemos adelantado, la ley N°20.123 no incorporó una norma similar respecto de la empresa principal en el trabajo en régimen de subcontratación. Si bien es cierto que a esta no se le reconocen facultades propias del empleador en relación con los trabajadores de los contratistas o subcontratistas, la empresa principal podría adoptar medidas en la organización de las actividades que se ejecutan en sus obras o faenas que pudiera afectar a todos quienes laboran la misma, cualquiera sea su dependencia. En tal sentido, los límites que tiene respecto de sus propios trabajadores debieran exigirse también respecto de los trabajadores de los contratistas o subcontratistas que desarrollan los servicios o ejecutan las obras para ella. En virtud de lo anterior, resulta aconsejable incorporar respecto de la empresa normas equivalentes a las contenidas en los artículos 5°, 154 bis y 183-Y del Código del Trabajo.

Tratándose de la usuaria en el marco del trabajo en servicios transitorios, a pesar de haberse establecido la norma que limita sus facultades por el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores que sean puestos a su disposición, no se ha explicitado en las normas del procedimiento de tutela laboral, regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, que ella pueda ser denunciada conforme a dicho procedimiento.

Mediante la presente iniciativa se busca establecer que ante la vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa principal a los trabajadores de la contratista o subcontratista, o por parte de la usuaria a trabajadores de servicios transitorios puestos a disposición, resulte aplicable procedimiento de tutela laboral, de modo que la empresa principal o la usuaria puedan ser denunciadas conforme al mismo. Una propuesta en tal sentido se justifica en tanto la afectación de las garantías constitucionales del trabajador se da en el marco de su actividad laboral y

funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios (BOLETÍN N° 2.943-13).

² El artículo 183-X expresa que la usuaria *“tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios”* y, además, que *“el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria...”*.

en un contexto de descentralización productiva de las actividades de la empresa principal o de la usuaria.

Ha sido otro aspecto conflictivo la determinación de si puede hacerse efectiva la responsabilidad de la empresa principal respecto de las indemnizaciones a las que estuviere obligada la contratista o la subcontratista por la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de su dependencia. Hay quienes en la doctrina y en la jurisprudencia han entendido que la norma del artículo 183-B del Código del Trabajo, al señalar que *“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”*, comprende en esta última categoría a las indemnizaciones por despido con vulneración de derechos fundamentales. Otro sector de la doctrina ha sostenido que ellas escaparían al concepto de indemnizaciones legales por término de contrato.

A través de este proyecto se busca terminar con las diferencias en la interpretación del sentido y alcance de la disposición del inciso primero del artículo 183-B, aclarando que la expresión *“indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”* debe interpretarse y aplicarse de forma tal que se entiendan incluidas entre tales indemnizaciones las que correspondan por la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485. Lo anterior, pues se trata de una obligación de dar que afecta a los contratistas o subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos y que, como tal, debiera tener el mismo tratamiento legal que otras obligaciones de la similar naturaleza. Los fundamentos para esta propuesta son los mismos que se tuvieron, en su oportunidad, para establecer la responsabilidad de la empresa principal respecto de otras obligaciones laborales y previsionales de los contratistas, es decir, dotar de mayor seguridad a los trabajadores de que podrán hacer afectivas sus acreencias, pudiendo perseguirlas también en el patrimonio de quien ha recurrido a estas modalidades de externalización, mediante la subcontratación de actividades que, de no mediar la utilización de esta fórmula, debería realizar con trabajadores de su dependencia.

En similar sentido a lo señalado en el párrafo precedente, se propone interpretar el inciso primero del artículo 183-AB del Código del Trabajo, en relación con la usuaria respecto de las indemnizaciones que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de sus trabajadores por la vulneración de sus derechos fundamentales.

En consideración a lo precedentemente señalado, venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DEL LEY

Artículo 1º.- *Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:*

1. *Agregase el siguiente artículo 183-E bis, nuevo:*

“Artículo 183-E bis.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la empresa principal tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores de los contratistas o subcontratistas, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La empresa principal deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de los trabajadores de los contratistas o subcontratistas a que tenga acceso con ocasión del trabajo en régimen de subcontratación.”.

2. *Agregase el siguiente artículo 485 bis, nuevo:*

“Artículo 485 bis.- Se aplicará, igualmente, el procedimiento contenido en este Párrafo respecto de las cuestiones suscitadas por la lesión de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ejercicio de las facultades de la empresa principal en el trabajo en régimen de subcontratación o de la usuaria en el trabajo en servicios transitorios.”.

Artículo 2º.- *Declárese interpretado el inciso primero del artículo 183-B del Código del Trabajo en el siguiente sentido:*

El inciso primero del artículo 183-B del Código del Trabajo, en cuanto señala que "La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.", debe interpretarse y aplicarse de forma tal que se entiendan incluidas entre tales indemnizaciones las que correspondan por la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485".

Artículo 3º.- *Declárese interpretado el inciso primero del artículo 183-AB del Código del Trabajo en el siguiente sentido:*

El inciso primero del artículo 183-AB del Código del Trabajo, en cuanto señala que " La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.", debe interpretarse y aplicarse de forma tal que se entiendan incluidas en tal responsabilidad las indemnizaciones que correspondan por la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485.

CAROLINA GOIC BOROEVIC
Senadora de la República

Valparaíso, junio de 2018.



MOCIÓN CON LA QUE SE INICIA PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, REGULANDO LA OPORTUNIDAD PARA INCORPORAR DOCUMENTOS EN EL SISTEMA DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DEL PODER JUDICIAL EN JUICIOS LABORALES.

FUNDAMENTOS

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 446, 453 y 454 del Código del Trabajo, la prueba documental en los juicios laborales solo se podrá presentar u ofrecer en forma oral en la audiencia preparatoria y la incorporación de los documentos se producirá en la audiencia de juicio, cuando las partes los hagan valer al rendir su prueba.

La ley N°20.886, publicada en Diario Oficial de 18 de diciembre de 2015, introdujo en nuestro país la tramitación electrónica de los juicios, que implicó la utilización obligatoria de la Oficina Judicial Virtual como sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial y la exigencia para la partes de ingresar las demandas y todos los escritos por vía electrónica mediante de este sistema. Igualmente, se ha exigido la presentación, a través del mismo portal electrónico, de copias en formato digital de los documentos que se acompañan en juicio como medios de prueba.

Sin embargo, ni la ley N°20.886 ni las disposiciones del Libro V del Código del Trabajo han determinado la oportunidad en que debe incorporarse en la carpeta electrónica la prueba documental que se ofrezca y rinda por las partes. Esta falta de definición ha significado que los tribunales con competencia laboral hayan adoptado criterios muy distintos al determinar el plazo dentro del cual las partes deben efectuar tal incorporación, estableciendo diversos momentos entre la realización de las audiencias preparatoria y de juicio. A lo anterior se suma que los jueces, en ocasiones, no admiten la rendición de la prueba documental en la audiencia, si ella no ha sido incorporada en la carpeta electrónica con la anticipación exigida por el tribunal.

La situación descrita exige que la legislación establezca una norma clara y aplicable por todos los tribunales con competencia en materia laboral, que otorgue certeza a las partes respecto de la oportunidad en que deben incorporarse las copias

digitalizadas de la prueba documental en el sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial.

En la presente moción se propone que los documentos que las partes rindan en su prueba instrumental puedan ser incorporados en la carpeta digital del sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial hasta la fecha de realización de la audiencia de juicio en la que los hagan valer. Se considera, además, que si no se presentan las copias digitales de los documentos en la oportunidad señalada o si existiere una disconformidad substancial entre aquellas y el documento original, el tribunal pueda ordenar, de oficio o a petición de parte, que se acompañen las copias digitales correspondientes dentro de tercero día, bajo apercibimiento de tener por no presentado el documento respectivo.

En consideración a lo precedentemente señalado, venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DEL LEY

Artículo 1º.- *Agrégase el siguiente numeral 11, nuevo, al artículo 454 del Código del Trabajo:*

“11) De los documentos que se acompañen materialmente en la audiencia de juicio deberá presentarse copias en formato digital, hasta el día en que ella se efectúe, a través del sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial o, en caso de requerirlo así las circunstancias, en el tribunal, a través de la entrega de algún dispositivo de almacenamiento de datos electrónicos. Si no se presentaren las copias digitales de los documentos en la oportunidad señalada o si existiere una disconformidad substancial entre aquellas y el documento original, el tribunal ordenará, de oficio o a petición de parte, que se acompañen las copias digitales correspondientes dentro de tercero día, bajo apercibimiento de tener por no presentado el documento respectivo.”.

CAROLINA GOIC BOROEVIC
Senadora de la República

Valparaíso, junio de 2018.

